



## PLAN DE CAPACITACIÓN 2022

### INTRODUCCIÓN

El proceso de capacitación y formación del talento humano busca contribuir al fortalecimiento de competencias laborales, funcionales y comportamentales para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Universidad.

Dadas las exigencias en razón a la implementación de nuevas tecnologías, cambios permanentes en las políticas, estructura y procesos, y las exigencias en el aseguramiento de la calidad de la educación superior, la capacitación dirigida a los servidores públicos se convierte en una herramienta fundamental del desarrollo integral para la Universidad.

El proceso de capacitación se fundamenta en mantener y desarrollar las competencias laborales, funcionales y comportamentales como eje fundamental para la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, valores y motivación para aprender; situación que influye en el quehacer diario, en el trabajo en equipo, en la gestión organizacional, y se orienta a la innovación, a la prestación del servicio, la formación profesional, la cualificación laboral, la competitividad laboral y la transformación favorable de la cultura institucional.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual la Universidad Tecnológica del Chocó, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2022; priorizando las necesidades más indispensables para la institución educativa.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2022 de la universidad, se desarrolla según con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de las líneas programáticas establecidas por el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo Así las cosas, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustenta en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2022, se desarrollará un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Socialización referida a la necesidad de la elaboración de necesidades de capacitación de los servidores públicos por áreas y/o dependencia de la institución.
- Encuesta aplicada y remitida por medio físico a las diferentes áreas y/o dependencias de la institución, donde se obtuvo la información de las necesidades



de capacitación de los servidores.

- Matriz de consolidación de necesidades, diligenciada por el Líder del área conjuntamente con su equipo de trabajo.
- Información tomada de los planes de mejoramiento individual de los servidores, producto de la Evaluación del Desempeño anual 2021.
- Finalmente, el PIC 2022 de la universidad tecnológica del chocó incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.

## 1- MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del serviciopúblico basada en los principios que rigen la función administrativa "

- Ley 909 de septiembre 23/2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:  
e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...

" Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la



prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...

- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 65)"

"Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 67)"

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V. Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.

- Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la



administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

- Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”
- ... Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Acuerdo Número 006 del 28 de marzo de 2011 por medio del cual se expide el plan de capacitación a personal administrativo de la universidad tecnológica del chocó DIEGO LUIS CÓRDOBA.

Acuerdo 0017 del 26 de septiembre de 2006 “estatuto personal administrativo de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba”.

Constitución Política de Colombia, artículo 54, el cual consagra: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Ley 30 de 1992, artículos 28 y 29, literal A, en lo relacionado al principio de Autonomía Universitaria.

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único. El artículo 33 establece como uno de los derechos del servidor público: “DERECHOS. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.”

Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la ley general de educación”.

La Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública “NTCGP 1000:2009” busca garantizar que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas cuenten con las competencias (educación, formación, habilidades y experiencia) necesarias para adelantar los trabajos que afectan la calidad del producto o servicio.



“UTCH. Compromiso de Todos y para Todos”

Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba  
Nit. 891680089-4  
Carrera 22 No. 18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria  
Conmutador (+57) 4 6726565; Línea gratuita: 018000 938824  
E-mail: [contactenos@utchedu.co](mailto:contactenos@utchedu.co), Página Web: [utchedu.co](http://utchedu.co)  
Quibdó, Chocó (Colombia)



### LOS TEMAS IDENTIFICADOS PARA DESARROLLAR EN EL PLAN:

A fin de impactar ampliamente en las competencias blandas de los funcionarios de la universidad, se proponen dos componentes para abordar los temas de capacitación, por un lado, el componente general, en temas transversales a los intereses institucionales, y por otro los temas específicos relacionados con el Sistema Integrado de Gestión de Calidad, así:

No.	ACTIVIDAD
1	Inducción y/o reinducción a funcionarios de acuerdo a los cargos asignados
2	Capacitación en MIPG
3	Salud mental
4	Autocuidado personal y del medioambiente
5	Gestión del cambio
6	Pautas activas
7	Integridad y transparencia
8	Participación y control ciudadano
9	Acoso laboral
10	Accesibilidad y usabilidad
11	Interoperabilidad y colaboración interinstitucional
12	Manejo de Información, one drive, correo electrónico, gestión documental
13	Planeación del tiempo libre y Clima organizacional
14	Comunicación asertiva / Lenguaje claro
15	Capacitación sobre los Sistemas de Gestión de Calidad, adscritos al SIGC (mapa de procesos, procedimientos, acciones, indicadores, mapa de riesgos, productos no conformes).
16	Seguridad de la información
17	Trabajo en equipo
18	Liderazgo transformacional
19	Servicio y atención al cliente (cultura del servicio), PQR,
20	Relaciones interpersonales



## OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ “DIEGO LUIS CÓRDOBA.

### Objetivos generales.

Diseñar un plan de capacitación dirigido a la comunidad universitaria para el perfeccionamiento de las habilidades existentes y el desarrollo de nuevas

### Objetivos Específicos

Implementar el Plan de Capacitación del personal administrativo de la Universidad Tecnológica del Choco articulado con las necesidades detectadas.

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.

Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales) en cada uno de los servidores.

### PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

**Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

**Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.



Código: 100

**Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

**Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación, formación y cualificación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias laborales, funcionales y comportamentales para el mejoramiento de los procesos institucionales y el desarrollo integral de los trabajadores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Es el conjunto de actividades de capacitación, actualización, cualificación, desarrollo de competencias funcionales, comportamentales que se ejecutarán en una determinada vigencia, que tiene como insumo principal el diagnóstico de necesidades de capacitación de cada sede para el caso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la matriz del programa por grupos ocupacionales. Específicamente, en materia de SST, el programa de capacitación debe proporcionar conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, haciéndolo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, supernumerarios y estudiantes.

## CAPACITACIÓN

Se define como “[...] el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con



“UTCH. Compromiso de Todos y para Todos”

Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba  
Nit. 891680089-4  
Carrera 22 No. 18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria  
Commutador (+57) 4 6726565; Línea gratuita: 018000 938824  
E-mail: [contactenos@utch.edu.co](mailto:contactenos@utch.edu.co); Página Web: [utch.edu.co](http://utch.edu.co)  
Quibdó, Chocó (Colombia)



el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Decreto Ley 1567 de 1998- Art.4).

## 5- LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICO.

5.1 Conceptuales La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

5.1<sup>a</sup> Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

5.2 Pedagógicos El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

## 6- EJES TEMÁTICOS.

6.1 Gestión del conocimiento Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas. Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de la universidad tecnológica del chocó recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

6.2 Plan rectoral la UTCH un compromiso de todos y para todos. El plan rectoral de la actual administración pretender fijar lineamientos a través de herramientas predefinidas a fin de que los funcionarios de la institución asuman el liderazgo para lograr la universidad que todos queremos....

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de servicio y atención al cliente y transparencia en la gestión pública.



*“UTCH. Compromiso de Todos y para Todos”*

Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba  
Nit. 891680089-4  
Carrera 22 No. 18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria  
Commutador (+57) 4 6726565; Línea gratuita: 018000 938824  
E-mail: [contactenos@utch.edu.co](mailto:contactenos@utch.edu.co), Página Web: [utch.edu.co](http://utch.edu.co)  
Quibdó, Chocó (Colombia)





## 7. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

7.1 Inducción y reinducción El programa de inducción tiene por objeto trabajar en la integración de los funcionarios con una cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- ✚ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- ✚ Estructura Orgánica
- ✚ Productos y Servicios
- ✚ Gestión Documental
- ✚ Sistema de Gestión de Calidad
- ✚ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✚ Seguridad de la Información
- ✚ Asociación sindical
- ✚ Programas de Bienestar Social y Capacitación Régimen Salarial y Prestacional

7.2 Reinducción El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- Estructura del Estado
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

## 8- EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento. Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

### •Capacitación Interna



*"UTCH. Compromiso de Todos y para Todos"*

Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba  
Nit. 891680089-4  
Carrera 22 No. 18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria  
Conmutador (+57) 4 6726565; Línea gratuita: 018000 938824  
E-mail: [contactenos@utch.edu.co](mailto:contactenos@utch.edu.co), Página Web: [utch.edu.co](http://utch.edu.co)  
Quibdó, Chocó (Colombia)



- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos. y/o los ya fijados por el comité de capacitación institucional.

## 9- EVOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN RECAPACITACIÓN

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

### INDICADORES.

Evaluación del Impacto de la Capacitación. Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

### META 2022.

Se pretende con las acciones del presente plan alcanzar una cobertura de capacitación del 95% de los servidores de la entidad.

## LUISA FERNANDA CORREA MOSQUERA

Jefa de Talento Humano y Servicios Administrativos



*"UTCH. Compromiso de Todos y para Todos"*

Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba  
Nit. 891680089-4  
Carrera 22 No. 18B-10 B. Nicolás Medrano – Ciudadela Universitaria  
Commutador (+57) 4 6726565; Línea gratuita: 018000 938824  
E-mail: [contactenos@utch.edu.co](mailto:contactenos@utch.edu.co), Página Web: [utch.edu.co](http://utch.edu.co)  
Quibdó, Chocó (Colombia)